

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROPINSI SULAWESI TENGAH

Farham M Pontoh

mirzaekonomi@ymail.com

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The purpose of this study is to find out : (1) the influence of compensation to job satisfaction; (2) the influence of work-load to job satisfaction; (3) the influence of job satisfaction to employee performance; (4) the influence of compensation to employee performance and (5) the influence of work-load to employee performance of Central Sulawesi Regional Development Planning Board employees. The population of this research is the employees of Central Sulawesi Regional Development Planning Board. According to the data from administration and human resource division, the amount employee of Central Sulawesi Regional Development Planning Board are 194 people. Based on Slovin theory, the sampling size of this research is 131 people. Sampling method of this research is probability sampling especially simple random sampling and the name of employee is arranged in random structure based on their working unit. The authors used the method through observation, interviews and questionnaires on collecting primary and secondary data. Analyze data methode using AMOS and SPSS programme shows that: (1) compensation has significant influence to pjob satisfaction; (2) work-load has significant influence to job satisfaction; (3) job satisfaction has significant influence to employee performance; (4) compensation has significant influence to employee performance and (5) work-load has significant influence to employee performance of Central Sulawesi Regional Development Planning Board employees.

Keywords: *Compensation, Work-load, Job Satisfaction, Employee Performance*

Pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan kepuasan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai, karena salah satu tujuan kompensasi adalah untuk memotivasi anggota organisasi. Pemberian kompensasi terhadap pegawai, diharapkan akan meningkatkan kinerja kerja organisasi yang pada akhirnya akan mendorong percepatan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, besarnya pemberian kompensasi akan menjadi salah satu tolok ukur dalam memperoleh rasa aman serta kepastian masa depan bagi para anggota organisasi.

Tahun 2013, pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menerima tambahan penghasilan pegawai setiap bulan

yang di terima per 3 (tiga) bulan di luar gaji pokok berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor : 900/85/BAPPEDA-G.ST/2013. Dalam keputusan gubernur tersebut, parameter penilaian pemberian tambahan penghasilan terdiri atas :

1. Ketepatan waktu tiba di kantor adalah merupakan jumlah ketidakhadiran seorang Pegawai Negeri Sipil pada apel pagi termasuk upacara bulanan, tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
2. Ketepatan waktu pulang kantor adalah merupakan jumlah ketidakhadiran seorang Pegawai Negeri Sipil pada apel sore, tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.
3. Berada di tempat tugas pada jam kerja adalah merupakan kehadiran seorang Pegawai Negeri Sipil pada jam kerja paling

kurang 5 (lima) jam di kantor atau di tempat lain berdasarkan perintah atasan pada kurun waktu jam 07.30 sampai dengan 16.00 setelah dikurangi waktu apel pagi, apel sore dan istirahat siang.

4. Tidak hadir adalah merupakan jumlah hari seorang Pegawai Negeri Sipil tidak hadir di kantor tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.

Kebijakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan (Kompensasi) ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Permasalahan paling umum yang terjadi terkait dengan masalah kedisiplinan pegawai adalah ketidakhadiran dalam apel pagi. Pegawai di lingkup Bappeda Propinsi Sulawesi Tengah umumnya sudah berkeluarga dan memiliki beberapa anak. Konsekuensinya adalah bahwa pegawai yang sudah berkeluarga tersebut harus mampu membagi waktu aktivitas di pagi hari baik untuk urusan kantor maupun urusan di rumah masing-masing. Hal ini terlihat dari hasil pengamatan awal dilapangan dengan pegawai Bappeda Propinsi Sulawesi Tengah, bahwa waktu absen pagi yang bertepatan dengan waktu mengantar anak sekolah menjadi faktor utama mengapa mereka tidak dapat hadir tepat waktu untuk mengikuti apel pagi, apalagi melihat kondisi beberapa pegawai baik suami maupun isterinya yang berprofesi sebagai pegawai atau karyawan. Kondisi tersebut mengakibatkan beban kerja dari pegawai tersebut semakin menumpuk akibat dari terlambat datang ke kantor sehingga waktu menyelesaikan pekerjaan yang bisa diselesaikan tepat waktu menjadi berkurang, ditambah lagi dengan pegawai tersebut jika berhalangan hadir sementara pekerjaan yang dibebankan memerlukan waktu penyelesaian yang tepat waktu. Sebagai bentuk antisipasi, beban pekerjaan tersebut seringkali dialihkan kepada pegawai lainnya yang pada dasarnya sudah memiliki tupoksi lain. Adanya pengalihan beban kerja dari pegawai yang

bersangkutan kepada pegawai lain pada kondisi selanjutnya akan berhubungan pada kepuasan kerja pegawai dan dalam jangka panjang akan cenderung menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor kompensasi dan beban kerja serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil jawaban atas pertanyaan tersebut, diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena peningkatan kinerja pegawai menjadi harapan baik bagi organisasi seperti Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Propinsi Sulawesi Tengah dalam menjalankan tugas dan fungsi, sehingga tujuan Pemerintah Daerah yang tercantum dalam visi dan misi Kepala Daerah dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut: 1. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?; 2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?; 3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?; 4. Apakah Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?; 5. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?;

Adapun tujuan dalam penelitian ini

adalah: 1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah; 2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah; 3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah; 4. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah; 5. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan analisis data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, membandingkan, menganalisis data berupa tabel-tabel dan grafik, profil responden yang dianalisis dengan cara mentabulasikan data yang diperoleh dengan prosentase.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis data yang dilakukan dengan cara melihat asumsi *Structural Equation Modeling* (SEM) serta uji kesesuaian dan uji statistik yang semuanya dilakukan dengan program AMOS release 21.0. dan SPSS 16.0. *Structural Equation Modeling* (SEM), memungkinkan untuk menguji beberapa variabel dependen sekaligus dengan beberapa variabel independen. Keunggulan model ini dalam penelitian manajemen adalah kemampuannya untuk menginformasikan variabel atau faktor dari konsep melalui indikator-indikator yang secara teori ada.

Keutamaan dari teknik analisis SEM ini antara lain memungkinkan pengujian sebuah rangkaian yang relatif rumit secara simultan,

sehingga memberikan efisiensi secara statistik, Ghazali, Imam (2008). Prinsip keutamaan analisis SEM ini adalah sebagai berikut:

- Mampu mengukur keeratan hubungan ketergantungan ganda (*multiple dependence relationship*).
- Mampu menampilkan beberapa konsep yang tidak observasi.
- Mampu menganalisis variabel-variabel laten.
- Mampu mengukur sejumlah persamaan regresi yang berbeda, meskipun masing-masing terkait satu dengan yang lain secara simultan dengan membuat model struktural.

Model struktural yang menyatukan hubungan kausal antar konstruk yang akan ditelaah, sebagai berikut:

$$Y_1 = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + e$$

$$Y_2 = \gamma_1 X_1 + \gamma_2 X_2 + \beta_1 Y_1 + e$$

Dimana:

- γ (gama) = koefisien jalur yang menjelaskan pengaruh dari variabel eksogen ke variabel endogen
- β (beta) = koefisien jalur yang menjelaskan pengaruh dari variabel endogen ke variabel endogen lainnya.
- e (error) = error term yang berkaitan dengan latent variabel endogen.

Structural Equation Modeling (SEM), juga merupakan suatu teknik model statistika yang paling umum, dan telah digunakan secara luas dalam ilmu perilaku (*behaviour science*). SEM dapat ditunjukkan sebagai kombinasi dari analisis faktor, analisis regresi dan analisis *path*. Diagram *Path* atau diagram lintasan merupakan sarana komunikasi yang efektif untuk menyampaikan ide konsep dari model SEM.

Untuk menentukan bahwa suatu model dalam persamaan struktural dapat dinyatakan sebagai model yang baik *acceptable*, maka

diperlukan tes pengukuran kriteria atau biasa disebut *Goodness of Fit Test* dapat dilihat pada Tabel 1. berikut ini:

Tabel 1.
Goodness of it Test Indices

Goodness of Fit Index	Cut off Value
$X^2 - Chi Square$	Diharapkan nilai kecil
<i>Significance Probability</i>	$\geq 0,05$
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$
<i>CMIN/DF</i>	$\leq 2,00$
<i>TLI</i>	$\geq 0,90$
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$

Sumber: Ghazali (2008: 69)

Pengukuran faktor/konstruk dengan *Confirmatory Factor Analysis*

Hasil pengukuran faktor/konstruk dengan *Confirmatory Factor Analysis* diketahui variabel yang dapat digunakan sebagai indikator suatu faktor, selanjutnya dengan memasukkan variabel indikator yang

signifikan dilakukan pengujian model lengkap yang menjelaskan pengaruh kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil pengujian dengan menggunakan program AMOS release.

Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Tahap Awal)

Kriteria	Cut Of Value	Hasil Komputasi Model	Evaluasi Model
Chi-Square	Diharapkan Kecil	635.032	Kurang Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	4.350	Kurang Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.161	Kurang Baik
GFI	$\geq 0,90$	0.700	Kurang Baik
TLI	$\geq 0,90$	0.561	Kurang Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0.610	Kurang Baik
CFI	$\geq 0,95$	0.625	Kurang Baik

Dari hasil evaluasi terhadap model yang diajukan ternyata tidak dari seluruh kriteria yang digunakan menunjukkan bahwa kriteria *Goodness Of Fit Indices* belum terpenuhi. Hal ini berarti model ini masih perlu dimodifikasi

dengan berpedoman dengan modification indices, hasil yang ditampilkan hanya koefisien jalur yang menjelaskan Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya pada Kinerja

Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan

Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

**Hasil Komputasi Goodness Of Fit Indices Pengujian
variabel Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan
Kerja dan Kinerja (Tahap Modifikasi)**

Kriteria	Cut Of Value	Hasil Komputasi Model	Evaluasi Model
Chi-Square	Diharapkan Kecil	198.724	Baik
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1.565	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0.066	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0.865	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0.926	Baik
AGFI	$\geq 0,90$	0.798	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0.945	Baik

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa model akhir dapat diterima. Semua kriteria yang dipersyaratkan dapat terpenuhi setelah dilakukan modifikasi. Ini menunjukkan bahwa sesungguhnya model yang digunakan dalam analisis ternyata mampu mendiskripsikan hasil penelitian.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dapat diperlihatkan pada nilai standar estimate, critical ratio serta tingkat signifikansi dalam koefisien jalur yang menunjukkan hubungna kausal antara variabel tersebut.

**Loading Factor (λ) dan Critical Ratio (CR) Pengujian
Hipotesis Variabel Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja dan Kinerja**

Jalur	Regression Weight	Critical Ratio	Probability (P)	Ket
Kepuasan Kerja \leftarrow Kompensasi	1.293	3.894	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja \leftarrow Beban Kerja	-0.345	-2.461	0.014	Signifikan
Kinerja \leftarrow Kompensasi	0.599	2.281	0.023	Signifikan
Kinerja \leftarrow Beban Kerja	-0.013	-0.153	0.879	Tidak Signifikan
Kinerja \leftarrow Kepuasan Kerja	0.372	2.009	0.045	Signifikan

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien jalur dari faktor kompensasi terhadap kinerja memiliki arah positif dengan nilai koefisien 1.293. Jalur tersebut memperlihatkan signifikan dari nilai probabilitinya sebesar 0.000 lebih kecil dari yang dipersyaratkan ($p \leq 0.05$), dimana apabila probabilitinya lebih kecil atau sama dengan 0.05 dinyatakan signifikan. Dengan

demikian, maka **hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, **diterima**.

Dari faktor beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa koefisien jalur memiliki arah negatif dengan nilai koefisien -0.345. Jalur tersebut signifikan

yang terlihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0.014 lebih kecil dari yang dipersyaratkan ($p \leq 0.05$), dimana apabila probabilitasnya lebih kecil atau sama dengan 0.05 dinyatakan signifikan. Dengan demikian, maka **hipotesis kedua** yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan tetapi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, **diterima**.

Dari faktor kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa koefisien jalur memiliki arah positif dengan nilai koefisien 0.372. Jalur tersebut signifikan yang terlihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0.045 lebih kecil dari yang dipersyaratkan ($p \leq 0.05$), dimana apabila probabilitasnya lebih kecil atau sama dengan 0.05 dinyatakan signifikan. Dengan demikian, maka **hipotesis ketiga** yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, **diterima**.

Dari faktor kompensasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa koefisien jalur memiliki arah positif dengan nilai koefisien 0.599. Jalur tersebut signifikan yang terlihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0.023 lebih kecil dari yang dipersyaratkan ($p \leq 0.05$), dimana apabila probabilitasnya lebih kecil atau sama dengan 0.05 dinyatakan signifikan. Dengan demikian, maka **hipotesis keempat** yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, **diterima**.

Dari faktor beban kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa koefisien jalur memiliki arah negatif dengan nilai koefisien -0.313. Jalur tersebut tidak signifikan yang terlihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0.879 lebih besar dari yang dipersyaratkan ($p \leq 0.05$), dimana apabila probabilitasnya lebih kecil atau sama dengan 0.05 dinyatakan signifikan sedangkan apabila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0.05 dinyatakan tidak signifikan. Dengan demikian, maka **hipotesis kelima**

yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, **ditolak**.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Dengan demikian **rumusan masalah 1** yang menyatakan Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah? sudah terjawab. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **Hipotesis 1** yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, **diterima**

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh langsung positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja. hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Tahun 2013, pegawai negeri sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah menerima tambahan penghasilan pegawai setiap bulan yang di terima per 3 (tiga) bulan di luar gaji pokok berdasarkan Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor : 900/85/BAPPEDA-G.ST/2013. parameter penilaian pemberian tambahan penghasilan adalah Ketepatan waktu tiba di kantor, ketepatan waktu pulang kantor, berada di tempat tugas pada jam kerja, tidak hadir. Kebijakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Hal ini menggambarkan kompensasi atau tambahan

penghasilan yang diberikan pada pegawai yang berprestasi baik dan memenuhi tingkat absensi yang memenuhi standar kehadiran, akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan lebih baik ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Kesuksesan suatu instansi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini pegawai yang berperan di dalamnya. Untuk memperoleh pegawai yang terbaik diperlukan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki integritas yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban. Kebijakan pemberian tunjangan tambahan penghasilan (Kompensasi) ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2006), meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah baik secara simultan maupun parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap efektifitas pegawai pada Dinas Kesehatan, dengan nilai R square sebesar 0,620 (62%), dan secara parsial kompensasi finansial terhadap efektifitas kerja sebesar 0,486 (48,6%), sedangkan kompensasi non finansial juga memberikan pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja sebesar 0,418 (41,8%).

Menurut Wayne (Mangkuprawira, 2004: 196) Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai dan kompensasi untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Menurut Nugroho (2009) Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial

maupun non finansial yang adil kepada para pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh instansi manapun guna meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Dengan demikian **rumusan masalah 2** yang menyatakan Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah? sudah terjawab. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **Hipotesis 2** yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan tetapi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, **diterima**

Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dari beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi beban kerja semakin menurun tingkat kepuasan kerja yang ada pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah jika dilihat absensi yang menjadi parameter penilaian, dengan ketidakhadiran pegawai berdampak pada pengalihan beban kerja dari pegawai yang bersangkutan kepada pegawai lain, pada kondisi selanjutnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yang pada dasarnya merasa tidak puas dengan pengalihan beban kerja yang dibebankan kepada pegawai tersebut karena pegawai lainnya juga mempunyai tupoksi yang memerlukan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini juga menggambarkan berdasarkan pembagian tugas pokok dan fungsi yang diberikan kepada masing-masing pegawai Pada Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, sudah sesuai dengan tingkat pendidikan dan penempatan dibidang perencanaan dan sekretariat. Tetapi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi memerlukan waktu yang singkat untuk menyelesaikan pekerjaan, sementara tugas yang dibebankan memerlukan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan teori Simamora (1995), beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah pegawai maupun kualifikasi pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Beban kerja merupakan aspek pokok yang menjadi dasar untuk perhitungan formasi dari pekerja. Caranya berdasarkan perhitungan tingkat produktivitas pekerja. Beban kerja juga merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam suatu rata-rata pekerjaan pegawai. Dalam penetapan jumlah pegawai diperlukan suatu pengukuran beban kerja. Pengukuran beban kerja adalah teknik yang diciptakan untuk menetapkan waktu bagi seorang pekerja yang memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu pada suatu tingkat prestasi yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins (2004: 53), kepuasan kerja adalah sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan pegawai tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, berarti apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman pegawai dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik dari pekerjaannya. yang terdapat di atas dan dihubungkan dengan penelitian yang telah dilakukan maka terdapat kesesuaian antara teori dan hasil penelitian

yakni beban kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Provinsi Sulawesi Tengah

Dengan demikian **rumusan masalah 3** yang menyatakan Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah? sudah terjawab. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **Hipotesis 3** yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, **diterima**

Hasil penelitian memperlihatkan pengaruh positif bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah menyikapi bahwa kepuasan sebagai suatu hal yang positif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang tercukupi dalam suatu organisasi tidak hanya meningkatkan semangat kerja yang tinggi didalam diri setiap pegawai, akan tetapi hasil akhir atau output dari pekerjaan pun juga baik. Suasana kerja yang tidak nyaman, kondisi lingkungan kerja yang buruk, tidak adanya dukungan maupun interaksi sosial yang baik, meskipun imbalan yang cukup besar diterima, tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Indikator kerja yang secara mental menantang yang memiliki peranan dominan pada faktor Kepuasan Kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, juga memberikan makna pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah ada kepuasan pegawai atas tugas yang diberikan kepada mereka. Kepuasan ini timbul karena tugas yang diberikan pimpinan kepada pegawai sesuai dengan disiplin ilmu dan batas kemampuan mereka serta pimpinan menunjukan sikap memberikan simpati atas

apa pegawai kerjakan serta bermanfaat bagi organisasi khususnya pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.

Hal tersebut hampir sama dengan hasil penelitian Suhana, Ceceng (2006) yaitu ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang tercipta baik sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan ungkapan kepuasan pegawai tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, berarti apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman pegawai dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik dari pekerjaannya. Individu yang mempunyai kepuasan kerja tinggi mempunyai sikap terhadap kerja itu. Sebaliknya yang tidak memiliki kepuasan kerja akan mempunyai sikap negatif dengan pekerjaan tersebut. (Mangkunegara, 2005: 123).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Dengan demikian **rumusan masalah 4** yang menyatakan Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah? sudah terjawab. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **Hipotesis 4** yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, **diterima**

Hasil penelitian memperlihatkan

pengaruh positif menunjukkan bahwa Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah memberikan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Sebagian besar pegawai telah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan. Secara umum kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah sudah baik. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi finansial dan non finansial paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan pemberian kompensasi finansial dan non finansial akan meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan harus bertindak adil dan tegas baik dalam pemberian penghargaan apabila pegawai berprestasi maupun pemberian hukuman secara lisan dan tertulis apabila pegawai melakukan kesalahan. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah mempunyai harapan dengan memberikan penghargaan dalam bentuk kompensasi agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, setiap pegawai mempunyai inisiatif, kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas lebih ditingkatkan. Hal ini juga menggambarkan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, ada kepuasan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, kepuasan ini timbul karena pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dapat diselesaikan dengan baik dan pimpinan menunjukkan sikap memberi penghargaan atas prestasi kerja pegawai.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi pegawai dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang pegawai (Mangkunegara, 2002).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterapkan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dapat meningkatkan kinerja pegawainya bekerja secara maksimal untuk mencapai kinerja yang baik guna mendapatkan kompensasi yang sesuai demi meningkatkan standar kehidupannya.

Menurut Rivai (2005: 324), dalam menilai kinerja seorang pegawai, maka diperlukan berbagai aspek penilaian antara lain pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan inisiatif, kualitas pekerjaan, kerjasama, pengambilan keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, inteligensi (kecerdasan), pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

Dengan demikian **rumusan masalah 5** yang menyatakan Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah? sudah terjawab. Selanjutnya dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa **Hipotesis 5** yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, **ditolak**.

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, menyikapi bahwa beban kerja sebagai suatu hal yang negatif dan dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa masalah absensi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, Tingginya absensi dan sering bolos mengindikasikan adanya kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang rendah dari pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi. Bila seorang pegawai dibayar pada waktu tidak bekerja

maka hal yang negatif ini sungguh berpengaruh terhadap produktivitas. Waktu absen yang terlampau banyak tidak saja memakan banyak biaya, tetapi juga berpengaruh negatif terhadap kinerja jika orang-orang yang tidak terlatih harus menggantikan mereka yang berpengalaman, waktu menunggu yang terlampau lama bisa menimbulkan kebutuhan akan tambahan waktu staf untuk membereskan masalah dan supervisi pun harus meningkat. Pimpinan bahkan bisa memikul beberapa kewajiban dari para pegawai yang absen dan ketinggalan di hal-hal lainnya. Melihat permasalahan yang terjadi pada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, konsekuensinya adalah bahwa pegawai yang sudah berkeluarga tersebut harus mampu membagi waktu aktivitas di pagi hari baik untuk urusan kantor maupun urusan di rumah, beragamnya karakter sumberdaya manusia yang dimiliki serta ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dapat mengakibatkan pekerjaan yang diberikan menjadi tidak berkualitas, dan juga kondisi beban kerja yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah berada dalam taraf yang kurang baik karena beban kerja yang terjadi pada pegawai sudah ada yang tidak sesuai dengan tupoksi yang ada karena tidak hadirnya pegawai dan yang menggantikan pegawai tersebut mengerjakan tugas yang tidak sesuai dengan tupoksi yang sudah diberikan pimpinan, dan cara menyelesaikan beban kerja tersebut dengan baik sesuai dengan keadaan atau situasional dimana dalam mengatasi beban kerja tersebut adalah dengan prioritas mana yang harus diselesaikan lebih dahulu, hal ini berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah meliputi bidang perumusan kebijakan teknis perencanaan, pengoordinasian penyusunan

perencanaan pembangunan, pembinaan dan Pelaksanaan tugas dibidang perencanaan pembangunan daerah serta pelaksanaan tugas lain dibidang perencanaan pembangunan.

Menurut MENPAN (2004), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur, baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan dan SDM. Variabel yang digunakan dalam beban kerja yaitu :

- 1) Jumlah waktu yang dibutuhkan adalah waktu efektif yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai.
- 2) Tugas yang dibebankan adalah tugas pekerjaan yang dibebankan kepada setiap pegawai untuk dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu menurut kebutuhan.
- 3) Hasil kerja adalah hasil yang diperoleh penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat diukur dengan standart waktu yang telah ditentukan dari proses penyelesaian suatu kegiatan.
- 4) Optimal adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standart waktu yang ditentukan.

Ostroff, (1992) mengatakan bahwa kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai

yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi strategi organisasi, (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan. Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para pegawai dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling*, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.
5. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Daerah Propinsi Sulawesi Tengah

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah lebih memperhatikan dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan mampu

memberikan kepuasan kerja pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah agar lebih memperhatikan masalah absensi karena berpengaruh pada beban kerja dan tupoksi setiap pegawai sehingga kesiapan dan kemampuan diri yang ada pada pegawai dapat menghasilkan kinerja yang optimal dan tidak adanya pengalihan beban kerja dari pegawai yang bersangkutan kepada pegawai lain hal ini berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai dan dalam jangka panjang dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang bersangkutan.
3. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Tengah memerlukan adanya penilaian kepuasan kerja yang timbul pada diri pegawai berdampak positif dan variasi pekerjaan harus tetap memperhatikan kesesuaian pekerjaan sehingga kepuasan kerja dapat dirasakan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Prof. Dr. Anhulaila M. Palampangan, M.S, selaku Ketua Tim Pembimbing dan Ibu Dr. Lina Mahardiana, S.E.,M.Si, selaku Anggota Tim Pembimbing, yang telah banyak mencurahkan perhatian, bimbingan dan arahan kepada penulis sejak perencanaan penelitian sampai penulisan karya ilmiah ini. Prof. Dr. H. Syamsul Bachri, S.E., M.Si., selaku Ketua Penguji, Dr Sulaeman Miru, S.E. M,Si selaku Sekretaris Penguji, Prof. Dr. Syahir Natsir, S.E,M.Si, selaku Penguji Utama, yang telah banyak memberikan masukan/ usulan demi penyempurnaan karya ilmiah ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Algifari. 2003. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Almigo, Nuzsep. 2004." Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktifitas Kerja Karyawan". *Jurnal Psikologi*, 1,

(1). 58

- Anonim. 1995. *Pengukuran Beban Kerja*. Jakarta: Penerbit Biro Organisasi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Anonim. 2004. *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia.
- Ayu. 2006. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah*. Tesis. Palu: Program Pascasarjana Untad.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kep.Men.PAN
Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004
Tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Mangkuprawira, Sjafrin. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ostroff, Frank. 1992. "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes, and

- Performance An Organizational Level Analysis". *Journal Of Applied Psychology*. Vol.77, No.6.
- Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: P. STIE. YPKN.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Smith, Kirk., Jones, Eli, & Blair, Edward. 2000. "Managing Salesperson Motivation in a Territory Realignment". *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol. XX, No. 4, p. 215-226.
- Soehartati, S. 2005. *Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan*. Master Theses. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Timpe, A. Dale. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Gramedia.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Pustaka Utama.
- Widastuti, Budi. 2005. *Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Di Bagian Tata Usaha Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Yukl, G.A. 1998. *Leadership in Organizations*. Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.
- Gubernur Sulawesi Tengah. 2009. Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor: 29 Tahun 2009 Tentang Uraian Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
- Gubernur Sulawesi Tengah. 2013. Keputusan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor : 900/85/BAPPEDA-G.ST/2013 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Luar Gaji Pokok Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.